

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara untuk mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang kemudian digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga menjadi suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini metode deskriptif yang digunakan untuk mengetahui rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga, yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Pengaruh *Knowledge Sharing* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, atau untuk menguji seberapa berpengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap hipotesis yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda, definisi variabel juga dapat memberikan batasan-batasan sejauh mana penelitian akan dilakukan. Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Selanjutnya, operasionalisasi variabel memiliki peran penting dalam suatu penelitian karena memastikan bahwa konsep-konsep abstrak dapat diukur secara objektif dan sistematis yang tercakup dalam paradigma penelitian. Berdasarkan judul penelitian, yaitu pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2021:68) Variabel adalah segala sesuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa suatu variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian setelah diperoleh informasi secara lengkap mengenai apa yang dicari oleh peneliti selanjutnya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Variabel Independen yang menjelaskan beberapa variabel seperti Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), *Knowledge Sharing* (X_3), dan Variabel Dependen yang menjelaskan satu variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independent* merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sugiyono (2021:69) juga menjelaskan bahwa variabel independen sering disebut sebagai variabel memengaruhi, prediktor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1)

Menurut William W. Alter dalam Nursaleha, et al (2022) merupakan suatu sistem berbasis teknologi yang mengumpulkan, mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tentang karyawan diseluruh organisasi untuk mendukung keputusan manajerial terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2020:26) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan.

c. *Knowledge Sharing* (X_3)

Menurut Jan A. De Ridder & Van den Hooff dalam Aritonang, et al (2023) adalah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan mereka (implisit dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Proses ini sangat penting dalam menerjemahkan pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat), (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Menurut Sugiyono (2021: 69) Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Menurut John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel berguna untuk mempermudah proses memperoleh dan mengolah data dari responden. Hasil data yang diolah dapat membuat operasionalisasi variabel menjadi bagian-bagian terperinci untuk diketahui ukurannya. Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian yang meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner), setelah itu menganalisis mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), *Knowledge Sharing* (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Operasionalisasi variabel ini mengacu pada teori dan sesuai dengan kondisi yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, berikut ini akan peneliti sajikan tabel mengenai operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)					
Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sistem informasi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem berbasis teknologi yang mengumpulkan, mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tentang karyawan diseluruh organisasi untuk mendukung keputusan manajerial terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. William W. Alter dalam Nursaleha, et al (2022)	1. Kemudahan Penggunaan (<i>Easy to Use</i>)	Kesederhanaan dan kejelasan SISDM	Tingkat kemudahan penggunaan SISDM	Ordinal	1
			Tingkat kejelasan fitur SISDM	Ordinal	2
	2. Kecepatan Akses (<i>Response Time</i>)	Kecepatan pencarian	Tingkat kecepatan akses dalam melakukan pencarian	Ordinal	3
			Tingkat ketepatan waktu dalam penyajian data	Ordinal	4
	3. Keandalan Sistem (<i>Reliability</i>)	a. Sistem <i>Software</i> yang kompatibel	Tingkat penggunaan sistem <i>software</i> yang kompatibel	Ordinal	5
		b. Sistem <i>Hardware</i> yang kompatibel	Tingkat penggunaan sistem <i>hardware</i> yang kompatibel	Ordinal	6
	4. Fleksibilitas (<i>Flexibility</i>)	a. Memenuhi Kebutuhan	Tingkat pemenuhan kebutuhan	Ordinal	7
		b. Penyesuaian Sistem	Tingkat penyesuaian sistem yang terintegrasi	Ordinal	8
	5. Keamanan (<i>Security</i>)	Kerahasiaan	Tingkat kerahasiaan dalam penyimpanan data	Ordinal	9
			Tingkat keamanan untuk pemulihan	Ordinal	10

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			Ordinal backup data.		
Lingkungan Kerja (X₂)					
Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedarmayanti (2020:26)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Pencahayaan	Tingkat pencahayaan yang baik dan memadai untuk menunjang kinerja	Ordinal	11
		b. Sirkulasi Udara	Tingkat sirkulasi udara yang baik	Ordinal	12
		c. Tata Letak	Tingkat tata letak ruangan yang baik dan nyaman bagi para pegawai	Ordinal	13
		d. Dekorasi Warna	Tingkat pemberian warna yang baik	Ordinal	14
		e. Kebisingan	Tingkat kebisingan yang terjaga	Ordinal	15
		f. Fasilitas	Tingkat fasilitas yang memadai dan mendukung kinerja pegawai	Ordinal	16
		g. Aroma/ Bau-bauan	Tingkat bau-bauan yang terjaga	Ordinal	17
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan atasan	Tingkat hubungan antara pegawai dengan atasan terjaga dengan baik	Ordinal	18
		b. Hubungan dengan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan sesama rekan	Ordinal	19

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			kerja terjaga dengan baik		
Knowledge Sharing (X₃)					
<p>Knowledge Sharing</p> <p>“<i>Knowledge Sharing</i> adalah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan mereka (implisit dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Proses ini sangat penting dalam menerjemahkan pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi”.</p> <p>Jan A. De Ridder & Van den Hooff dalam Aritonang, et al (2023)</p>	<i>1. Knowledge Collecting</i>	a. Berbagi Informasi	Tingkat berbagi informasi ketika pegawai lain meminta	Ordinal	20
		b. Berbagi Keterampilan	Tingkat berbagi keterampilan ketika pegawai lain meminta	Ordinal	21
		c. Menerima Pengetahuan	Tingkat rekan kerja membagikan pengetahuan yang mereka miliki ketika saya meminta	Ordinal	22
		d. Menerima Keahlian	Tingkat rekan kerja membagikan keahlian yang mereka miliki ketika saya meminta	Ordinal	23
	<i>2. Knowledge Donating</i>	a. Berbagi Pengetahuan	Tingkat pegawai memberikan pengetahuan baru kepada rekan kerja lainnya tanpa perlu diminta	Ordinal	24
		b. Berbagi Informasi	Tingkat pegawai membagikan informasi terbaru tanpa diminta	Ordinal	25
		c. Menerima Pengetahuan	Tingkat rekan kerja lain yang memberikan	Ordinal	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			pegawai ilmu pengetahuan tanpa diminta		
		d. Menerima Informasi	Tingkat rekan kerja memberikan informasi terbaru tanpa diminta.	Ordinal	27
Kinerja Pegawai (Y)					
Kinerja Pegawai “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam hasil kerja	Ordinal	28
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	29
		c. Kemampuan	Tingkat kehandalan dalam pekerjaan	Ordinal	30
	2. Kuantitas	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	31
		b. Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Ordinal	32
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil Kerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan beberapa tugas	Ordinal	33
		b. Mengambil Keputusan	Tingkat keberanian dalam pengambilan keputusan	Ordinal	34
	4. Kerjasama	a. Jalinan Kerjasama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	35
		b. Kekompakan	Tingkat menyelesaikan	Ordinal	36

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			pekerjaan bersama dengan kompak		
	5. Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal	37

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2025

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek yang terdapat pada penelitian. Untuk mempermudah pengolahan data, maka peneliti akan mengambil bagian, karakteristik dan jumlah yang dimiliki populasi tersebut dengan sampel. Dengan adanya populasi dan sampel maka penelitian ini dapat benar-benar layak diteliti. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan ruang lingkup yang menjadi sumber data penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan

Bencana Provinsi Jawa Barat, maka populasi yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini membatasi populasi pada PNS karena hanya kelompok ini yang memiliki kewajiban lebih untuk mengakses serta menggunakan sistem, kewajiban ini berasal dari regulasi dan tugas, pokok dan fungsi yang melekat pada jabatan PNS, dengan demikian maka jumlah populasi sebagai berikut.

Tabel 3. 2
Daftar Populasi Pegawai Negeri Sipil BPBD Provinsi Jawa Barat tahun 2024

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	23
2	Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	13
3	Bidang Kedaruratan dan Logistik	13
4	Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi	6
Total		55

Sumber : Bagian Kepegawaian, 2025

Dilihat pada Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat ada 55 pegawai yang tersebar di beberapa bidang, seperti Sekretariat, Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik serta Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono

2021:127). Jadi sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk dapat diamati dan sampel juga memiliki ukuran yang kecil dibandingkan dengan populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 55 orang (kurang dari 100 orang), maka seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021:128) menyatakan teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Probability Sampling* atau teknik yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021:81).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut Sugiyono (2021:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan bersama beberapa Pegawai Negeri Sipil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

b. Observasi

Observasi penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sugiyono (2021:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dan mempelajari setiap variabel yang diteliti sesuai dengan judul penelitian.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2021:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Teknik penelitian ini dilakukan peneliti dengan langsung turun ke lapangan untuk menyebarkan kuesioner melalui media elektronik seperti *Whatsapp* menggunakan *Google Form*.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data atau dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan yang berkaitan dengan objek.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti untuk memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini menggunakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:175) uji validasi merupakan derajat ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pertanyaan perbaikan. Dalam mencari nilai korelasi, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus menurut Sugiyono (2021:246) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy - (\sum x \sum y))}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien *r product moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y = Skor total instrumen
- n = Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2021:246) sebagai berikut:

- a. Dimana $r_{xy} \geq r_{tabel}$, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,300 maka item tersebut dinyatakan valid atau berkorelasi signifikan.
- b. Dimana $r_{xy} \leq r_{tabel}$, jika koefisien antara item dengan total item di bawah 0,300 maka item tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak berkorelasi signifikan. Sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,300 keatas. Maka dari itu untuk semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,300 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil mengukur dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketelitian, akurasi dan konsistensi, meskipun kuesioner digunakan dua kali atau

lebih pada waktu lain. Sebuah koefisien reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,700$. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$Cronbach\ Alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{l=1}^k \sigma_l^2}{\sigma_{total}^2} \right)$$

Keterangan:

K = Banyaknya item kuesioner dalam satu faktor

σ^2 = Ragam butir

σ^2_{total} = Ragam butir dalam satu faktor

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,700 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dapat dilihat pada nilai *compsite reliability* dan *cronbach's alpha*. Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen r_{hitung} , maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} jumlah responden dan taraf nyata.

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2021:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis statistik. Berikut ini peneliti akan menguraikan analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah situasi dan kejadian. Menurut Sugiyono (2021:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden

yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* didalam kuesioner. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap *alternative* jawaban.

Menurut Sugiyono (2021:146) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang memiliki skor masing-masing dari 5-4-3- 2-1. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

Analisis deskriptif di penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel serta semua sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi penerapan Sistem informasi manajemen sumber daya manusia, Lingkungan kerja, *Knowledge sharing*

dan Kinerja pegawai. setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan memakai rumus berikut:

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui nilai skor rata-rata, selanjutnya hasil dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban dari responden. Sehingga untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden yang berdasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1$$

$$\text{Interval} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

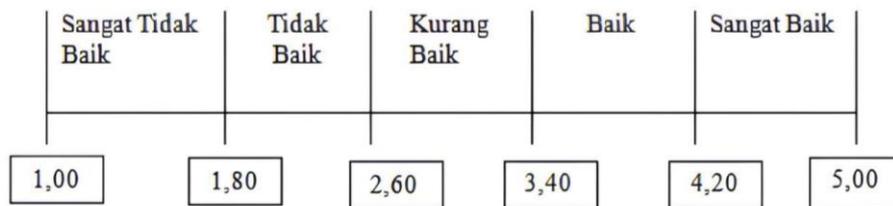
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut

Tabel 3. 4
Tafsiran Nilai Rata-Rata Skala *Likert*

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2021:148)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil berikut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2021)

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 = Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 = Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 = Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 = Sangat Baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2021:65) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan Sistem informasi manajemen sumber daya manusia (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan *Knowledge sharing* (X_3), terhadap

Kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 *Method of Succesive Interval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, dimana yang asalnya ordinal dirubah menjadi skala interval, karena dalam penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Succesive Interval Method*. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan menjumlah proporsi secara berurutan perkolom skor yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh, kemudian menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel densitas.
6. Menentukan nilai skala (*scale value/SV*) untuk masing-masing responden dengan rumus berikut.

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

Scala Value = Rata-rata Interval

Density at Lower Limit = Kepaduan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepaduan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k)$$

$$K = 1 + (SV_{\min})$$

Catatan, nilai SV terkecil atau nilai *negative* terbesar diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS *Statistical Package for the Social Sciences*) untuk memudahkan proses pengolahan data.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen, dengan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen X_1 (Penerapan Sistem

Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia), X_2 (Lingkungan Kerja), dan X_3 (*Knowledge Sharing*) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Pegawai), serta untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2021:258) Rumus persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- a = Bilangan konstan atau nilai tetap
- X_1 = Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- X_3 = Variabel *Knowledge Sharing*
- β_1 = Pengaruh X_1 terhadap y jika X_2 konstan
- β_2 = Pengaruh X_2 terhadap y jika X_3 konstan
- β_3 = Pengaruh X_3 terhadap y jika X_1 konstan
- ε = Standar *Error* (faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari pada Sistem informasi manajemen sumber daya manusia, Lingkungan kerja dan *Knowledge sharing*).

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis Korelasi Berganda ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara

variabel sistem informasi manajemen sumber daya manusia (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Nilai Korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{JK (\text{Regresi})}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

$JK (\text{regresi})$ = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut :

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 dan Y positif.
- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 dan Y negatif.
- c. Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, maka menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400– 0,599	Sedang
0,600 – 0, 799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2021:248

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Knowledge Sharing* (X_3) terhadap variabel dependen yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya. Terdapat langkah-langkah perhitungan dalam koefisien determinasi dan dibagi menjadi 2 dua jenis yaitu analisis koefisien

determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Knowledge Sharing* (X_3) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel independen lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut.

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

β = Beta (nilai *standarized coefficients*)

Zero Order = Korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

Ketentuan untuk koefisien determinasi secara parsial, yaitu:

- a. Jika K_d mendekati nol (0), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2021:99).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Knowledge Sharing* (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1).

3.6.3.1 Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (bebas) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sample

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

$(n-k-1)$ = derajat kebebasan

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi f dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas $(n-k-1)$, selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistika sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_p \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Banyaknya sampel

r = Tingkat signifikan (membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

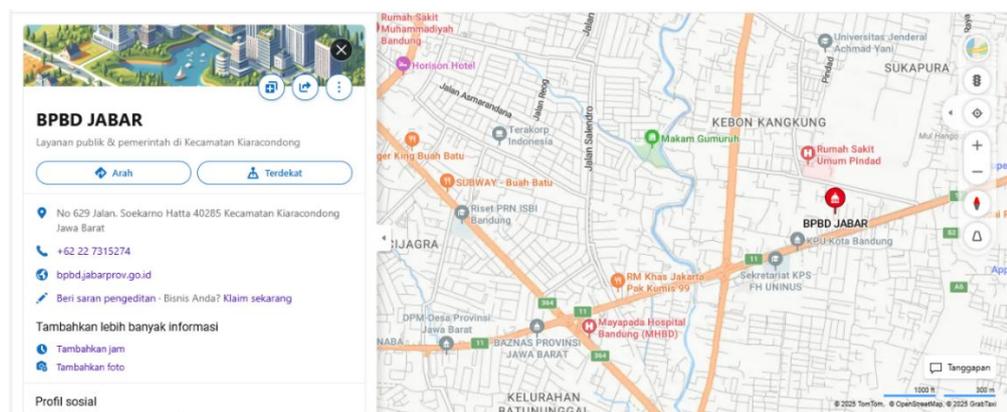
Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. kuesioner bisa berupa *closed question/ multiple choice question* yang artinya pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden yang sudah disediakan pilihan jawabannya. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang dari responden ialah hal yang krusial. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Sitem informasi manajemen sumber daya manusia, Lingkungan kerja dan *Knowledge sharing* terhadap Kinerja pegawai, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga

responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah disediakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah *likert*, setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria.

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa barat. Penulis melakukan penelitian dimulai sejak tanggal 12 Desember 2024 s/d Juni 2025. Lokasi instansi beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 629, Sukapura, Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286, Indonesia. Telepon: (022) 7315274.



Sumber : Google Maps (2025)

Gambar 3. 2
Lokasi Penelitian